

Endringer i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024

Webinar 18. januar 2024
Av: Advokat Marte Sogge Jensen



Agenda

1. **Utvidede rettigheter i konsern**

2. **Rett til fast ansettelse - 3 år**

3. **Fellesbestemmelse om drøfting**

4. **Verneombud og AMU**

5. **Definisjon av seksuell trakassering**

6. **Presisering av arbeidstakerbegrepet**



1. Utvidede rettigheter i konsern



1.1 Hva forstås som «konsern»?

- Ny aml. § 8-4
- Aml. § 8-4 (4) «Konsern»:
 - Morforetak og ett eller flere datterselskaper
 - Morforetak: et foretak som har *bestemmende innflytelse* over et annet foretak
- Aml. § 8-4 (1) (minst 50 ansatte):
 - «*..etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting*» Aml. § 8-4 (2):
 - Forhold av «*vesentlig betydning for sysselsettingen*» i konsernet skal drøftes med tillitsvalgte



1.2 Plikt til å tilby «annet passende arbeid» i konsern



- Aml § 15-7 (3):
- Gjelder alle norske foretak i konsernet
- Rettigheten er «sekundær»
- Mulighet for avgrensning:
 - Saklig grunn
 - Må drøftes med tillitsvalgte

1.3 Konsernfortrinnsrett

- Aml. § 14-2 (1):
- Vilkår:
 - Må være kvalifisert for stillingen
 - «Sekundær» rettighet
 - Bortfaller hvor tilbud om annet passende arbeid i andre selskaper i konsernet ikke er akseptert
 - Info om ledige stillinger - tilgjengeliggjort på en *tilfredsstillende måte*



2. Rett til fast ansettelse etter 3 år



2.1 Midlertidig ansettelse - Noen utgangspunkter

- Hovedregel: fast ansettelse
- Unntak i aml. § 14-9 (2):
 - Bokstav a: arbeid av «midlertidig karakter»
 - Bokstav b: vikariat



2.2 Endring - Kortere vei til fast ansettelse



- Aml. § 14-9 (7):
 - Felles øvre grense på 3 år
- Ansettelsen må være *sammenhengende*
- Konsekvens – stillingsvern
- Gjelder for kontrakter inngått etter lovendringen

3. Fellesbestemmelse om drøfting



3.1 Drøfting om ansettelsesform aml. § 14-14a

- Formål: Øke graden av faste ansettelses
- Samler tidligere bestemmelser:
 - Aml. §§ 14-1 (deltid), 14-9 (7) annet punktum (midlertidig ansettelse) og 14-12 (3) (innleie)
- Utvides:
 - Selvstendig oppdragstakere og tjenestekjøp
 - Begge parter kan kreve drøftelser



4. Verneombud og ansattevalg



4.1 Vernetjeneste aml. Kap 6

- Hovedregel: Alle virksomheter må ha verneombud
- Unntak § 6-1 (1): Virksomheter med færre enn *fem ansatte* kan avtale seg bort (tidligere ti)
- Utvides:
 - § 6-2 (1) innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere
- Presiseres:
 - § 6-2 (2) også det psykososiale arbeidsmiljøet omfattes



4.2 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)



- Aml. § 7-1 Regulerer plikt til å opprette AMU
- § 7-1 (1): Terskelen senkes fra 50 til 30 ansatte
- Hvor en av partene krever det senkes terskelen fra 30 til 10 arbeidstakere

5. Tydeliggjøring av vernet mot seksuell trakassering



5. Seksuell trakassering – presiseringer

- Aml. § 4-3: Definisjon av «trakassering» og «seksuell trakassering»
- Tilsvarende definisjonene i likestillings- og diskrimineringsloven § 13



6. Presisering av arbeidstakerbegrepet



6.1 Arbeidstakerbegrepet

- Aml. § 1-8:
 - Mest sentrale momentene i vurderingen
 - Presumpsjonsregel om arbeidstakerstatus
- Klassifiseringen avgjørende for om man er omfattet av aml.



Kommende endringer per 1. juli 2024:

- **Utvidet krav til innhold i arbeidsavtaler**
- **Nye regler om prøvetid**
- **Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsforhold**
- **Kortere frister for arbeidsavtale**
- **Presumsjon for fast ansettelse**
- **Bevisbyrderegler om stillingsomfang**





Få mer ut av arbeidslivet